

Směrnice  
o lidských  
právech  
a rovném  
zacházení

# Úvod

Pozorný a respektující přístup k lidem a přírodě pro C&A odjakživa představoval zásadní prioritu. Ochrana a dodržování lidských práv sice spadají pod agendu státních orgánů, my si však uvědomujeme svou odpovědnost za dodržování lidských práv a případným negativním dopadům na lidi aktivně předcházíme, eliminujeme je a napravujeme nedostatky. Snažíme se přispět k vytvoření prostředí, kde se lidská práva a rovné zacházení vztahují úplně na každého.

---

## Náš závazek ohledně dodržování lidských práv a rovného zacházení

Dále se zavazujeme, že budeme vytvářet a podporovat podnikovou kulturu, kde se dodržují mezinárodně uznávaná lidská práva tak, jak je stanoveno v Obecných zásadách OSN pro podnikání a lidská práva. Zavazujeme se, že budeme dodržovat Mezinárodní listinu lidských práv (tj. Deklaraci lidských práv OSN, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech), zásady iniciativy OSN Global Compact a Deklaraci Mezinárodní organizace práce (MOP) o základních zásadách a právech při práci, a to v rámci naší vlastní podnikatelské činnosti, obchodních vztahů i dodavatelského řetězce.

Naše závazky vycházejí ze standardů stanovených v mezinárodních úmluvách a z doporučení uvedených v jednotlivých oddílech této směrnice o lidských právech. Dodržujeme také Pokyny OECD pro nadnárodní podniky a Pokyny OECD pro náležitou péči na podporu odpovědného chování dodavatelských řetězců v oděvním a obuvnickém průmyslu.

Zvláštní význam přikládáme dodržování práv dětí, žen a osob patřících k historicky marginalizovaným skupinám.

V tomto ohledu se řídíme mezinárodními standardy, které jsou definovány v různých dokumentech, mimo jiné v Úmluvě OSN o právech dítěte, v Úmluvě OSN o odstranění diskriminace žen, v Úmluvě MOP o násilí a obtěžování (č. 190), v Úmluvě OSN o ochraně lidských práv a základních svobod, v Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace, v Úmluvě o ochraně práv všech migrujících pracovníků a členů jejich rodin, v Úmluvě o právním postavení uprchlíků, v Mezinárodní úmluvě o právech osob se zdravotním postižením, v Zásadách pro práva dětí a podnikání, v Zásadách OSN pro posílení postavení žen, v Pokynech OSN pro rovnost žen a mužů či ve Standardech chování OSN pro boj proti diskriminaci LGBTI osob.

Dodržujeme zákony a předpisy zemí, v nichž podnikáme. Jsou-li v této směrnici ohledně mezinárodních lidských práv stanoveny vyšší standardy, řídíme se standardy uvedenými v této směrnici. Pokud místní zákony provádění mezinárodních standardů lidských práv omezují, snažíme se vytvořit alternativní prostředky k dodržování těchto standardů.

# Rozsah působnosti této směrnice

Tato směrnice definuje, jak společnost C&A přistupuje k lidským právům ve vztahu k následujícím skupinám a zainteresovaným stranám:

- všichni zaměstnanci společnosti C&A, včetně stážistů a dočasných pracovníků (dále pod souhrnným označením „zaměstnanci“),
- dočasně přidělení agenturní zaměstnanci, zaměstnanci našich obchodních partnerů a lidé pracující v našem dodavatelském řetězci (dále pod souhrnným označením „pracovníci“),
- podnikatelské subjekty v dodavatelském řetězci našich výrobků včetně našich dodavatelů, jimi využívaných výrobních jednotek, jejich subdodavatelů, jakož i všech předchozích dodavatelů zboží, jako jsou látky a suroviny (dále pod souhrnným označením „dodavatelé“),
- ostatní obchodní partneři, s nimiž společnost C&A uzavřela smluvní vztah na dodávku výrobku či služby nespádající do kategorie obchodovaného zboží (dále pod souhrnným označením „obchodní partneři“),
- lidé a komunity, kterých se nějakým způsobem dotýká naše podnikatelská činnost, například obyvatelé žijící v bezprostřední blízkosti našich provozoven,
- zákazníci společnosti C&A.

## Zapojení zúčastněných stran

Na zlepšení našich výsledků v oblasti dodržování lidských práv a spravedlivého zacházení mají zásadní vliv názory různých zúčastněných stran, zejména těch, kterých se naše podnikání může potenciálně dotýkat. Proto jsme se zavázali k průběžným konzultacím se zúčastněnými stranami. Snažíme se navázat smysluplný dialog se zástupci obcí a komunit, občanské společnosti a organizací, v nichž se angažují příslušníci menšinových skupin.

### Zaměstnanci a pracovníci

- Naším hlavním cílem je zajistit otevřený dialog se zaměstnanci a aktivně s nimi komunikovat. Za tímto účelem pořádáme pravidelná setkání se zástupci zaměstnanců a čerpáme informace z průzkumů o zapojení zaměstnanců a z kontrolních prověrek s krátkými intervaly (pulse surveys), ohniskových skupin a kanálů pro podávání stížností.
- Očekáváme rovněž, že se provádí aktivní průzkum názorů pracovníků v našem dodavatelském řetězci a že je na ně brán zřetel. Žádáme naše dodavatele a obchodní partnery, aby vhodnými prostředky, jako je sociální dialog či kanály pro podávání stížností, navázali komunikaci se zaměstnanci a jejich zástupci.

### Zákazníci a komunity

- Uvědomujeme si, že všude, kde provozujeme podnikatelskou činnost, je předpokladem našeho „společenského oprávnění k činnosti“ navázání pozitivních vztahů se zákazníky i místní komunitou. Zavazujeme se, že s nimi aktivně navážeme kontakt, vyslechneme si všechny úhly pohledu, budeme s nimi komunikovat a učit se od nich a budeme brát zřetel na stanoviska, která jsou v souladu s lidskými právy a s naším pojetím rovného zacházení.
- Přijímáme proaktivní opatření, abychom předešli, eliminovali nebo alespoň minimalizovali potenciální negativní dopady na lidská práva v komunitách, kterých se nějakým způsobem dotýká naše podnikatelská činnost.

- Tím, že vytváříme pracovní místa a provozujeme program, v jehož rámci náš podnik a jeho zaměstnanci podporují obecně prospěšné projekty v daném regionu, přispíváme k pozitivnímu socioekonomickému rozvoji a ke zlepšení příležitostí v daném místě.
- Vážíme si názoru našich zákazníků. Se zákazníky komunikujeme, abychom se dozvěděli, jaké mají názory a zkušenosti ohledně dodržování lidských práv z naší strany. Naši zákazníci mohou své názory vyjádřit rovněž prostřednictvím kanálů zákaznického servisu, jakož i našich kanálů pro podávání stížností a pro whistleblowing.

## Zranitelné a znevýhodněné skupiny

- Jsme si vědomi, že v rámci jednotlivých zemí i v mezinárodním měřítku přetrvává krize co do nerovnosti a nerovnoměrného dopadu, který může mít naše podnikatelská činnost na lidi různých pohlaví, identit a jejich vzájemných průsečíků. Některé skupiny nositelů práv jsou v naší společnosti v marginalizovanějším postavení než jiné, a proto vyžadují naši zvláštní pozornost. Snažíme se pochopit, co činí lidi v různých pracovních kontextech zranitelnými, jelikož zranitelnost se liší v závislosti na zeměpisné poloze a sociálních podmínkách.
- Snažíme se neustále zlepšovat dodržování lidských práv z naší strany, přičemž zvláštní pozornost věnujeme specifickým rizikům, kterým čelí zranitelné skupiny. V našich provozech se to týká menšinových skupin, jakož i jedinců, kteří čelí vícenásobnému, vzájemně se prolínajícímu znevýhodnění. V našem dodavatelském řetězci se jedná o ženy, pracovníky v home officu, agenturní pracovníky, dočasné pracovníky, migrující pracovníky a příslušníky domorodého obyvatelstva.
- Prostřednictvím pravidelné analýzy rizik a pokud možno přímého zapojení osob, které zažily sociální znevýhodnění na vlastní kůži, se snažíme zajistit, aby byly identifikovány všechny potenciálně ohrožené skupiny a aby bylo zohledněno jejich postavení.

## Náš přístup

Zavazujeme se, že budeme dodržovat lidská práva a podporovat odpovídající podnikovou kulturu. Za tímto účelem zavádíme a budeme provozovat stabilní systém řízení rizik v oblasti lidských práv, jehož cílem je zmírnění rizik a negativních dopadů naší podnikatelské činnosti, obchodních vztahů a dodavatelského řetězce na lidi a komunity. Co to konkrétně znamená, uvádíme níže:

- Začleňujeme právní přístupy do interních směrnic, provozních procesů a obchodních postupů.
- Zvyšujeme povědomí o lidských právech prostřednictvím školení, e-learningu a komunikačních kampaní.
- Zavádíme účinné provozní procesy s cílem identifikovat negativní dopady naší podnikatelské činnosti na lidi, včetně zákazníků a komunit, předcházet jim, zmírňovat je a případně je napravit. Činíme tak pravidelně i jednorázově, např. při vývoji nových výrobků nebo při vstupu na nové trhy se zdroji, zejména s ohledem na specifické potřeby zranitelných skupin.
- Provádíme správu a průběžné zlepšování snadno dostupných a účinných mechanismů pro podávání stížností, které jsou přístupné interním i externím zúčastněným stranám, včetně dodavatelů, obchodních partnerů a jejich pracovníků, zaměstnanců společnosti C&A a všech třetích stran. Porušování lidských práv, mezi něž spadají mimo jiné neadekvátní pracovní podmínky, lze nahlásit prostřednictvím našeho kanálu [Fairness Channel](#) a kanálů zákaznického servisu. Pracujeme také na vytvoření účinných mechanismů pro podávání stížností ve výrobních závodech napříč naším dodavatelským řetězcem.
- Přijímáme včasné opatření k prošetření stížností ohledně porušování lidských práv, případně zamezení nepříznivým dopadům na lidi, nebo alespoň jejich zmírnění. Mezi tato opatření spadají mimosoudní nápravná opatření, jako je zjednání nápravy, kompenzace za vzniklou křivdu, disciplinární opatření vůči

odpovědným osobám a uložení sankcí dodavatelům či obchodním partnerům. Využíváme rovněž vybraných mimosoudních kanálů pro podávání stížností poskytovaných externími dodavateli.

- Sledujeme provádění nápravných opatření, vyhodnocujeme jeho výsledky a informujeme o tom, jak se dopady porušování lidských práv řeší v dlouhodobém horizontu. Příslušná nápravná opatření v našich směrnících i v praxi pravidelně aktualizujeme, abychom zabránili opakování negativních dopadů porušování lidských práv.
- Podrobnosti týkající se výsledků analýzy rizik a strategie provádění konkrétních opatření, jako jsou poznatky z hodnocení rizik a programů budování kapacit, pravidelně zveřejňujeme v souladu s platnými právními předpisy a také v našich zprávách o udržitelném rozvoji, kde informujeme o pokroku v provádění.
- Respektujeme právo na ochranu lidských práv a netolerujeme žádnou formu odplaty vůči komukoli, kdo v dobré víře upozorní na porušování lidských práv nebo pomáhá při vyšetřování stížností týkajících se lidských práv. Od našich dodavatelů a obchodních partnerů očekáváme, že se budou řídit toutéž zásadou.

## Naše zaměření

Prostřednictvím průběžné analýzy rizik se snažíme stanovit hlavní oblasti lidských práv, jejichž porušování je nejzávažnější a kde existuje vysoká pravděpodobnost, že by k němu mohlo docházet při naší vlastní podnikatelské činnosti, u našich obchodních partnerů a v našem dodavatelském řetězci. Na základě aktuálně zjištěných rizik v oblasti porušování lidských práv věnujeme za tímto účelem zvláštní pozornost níže uvedeným lidským právům.

### Práva dětí

- Netolerujeme dětskou práci a zaručujeme, že nejsou zaměstnávány děti mladší 16 let, s výjimkou učňovských či odborných vzdělávacích programů. Řídíme se normami minimálního věku stanovenými v mezinárodních úmluvách, respektive vnitrostátními zákony a průmyslovými normami, jsou-li přísnější.
- Pokud odhalíme dětskou práci, zajistíme, aby děti po nápravě porušení lidských práv neskončily v horší situaci a místo toho se jim dostalo vzdělání a podpory. Mladí pracovníci by neměli vykonávat nebezpečnou práci a musí dostat odpovídající a konkrétní pokyny, jakož i odbornou profesní přípravu.
- S odkazem na výše uvedené očekáváme, že naši dodavatelé a obchodní partneři budou dodržovat tytéž zásady.
- V našich vlastních provozech podnikáme další kroky na ochranu práv dětí včetně zjištění dopadu našich pracovních postupů na práva dětí našich vlastních zaměstnanců a poskytování bezpečných výrobků a prostředí obchodů, které jsou vhodné pro děti.
- Zajišťujeme, aby děti mohly svobodně vyjádřit svůj vlastní názor, a pokud je začleňujeme do našich marketingových postupů, vždy klademe na první místo jejich zájem. Zvláštní pozornost věnujeme potenciálním nechtěným negativním dopadům našeho marketingu na děti.

### Nucená práce a pracovní vykořisťování

- Zakazujeme všechny formy nucené práce, včetně dluhového otroctví, zaměstnávání odsouzených, námezdní práce, práce obětí obchodování s lidmi a jakékoli jiné formy nedobrovolné práce. Veškerá práce musí být vykonávána dobrovolně a nikdy nesmí být vynucovaná pod hrozbou jakéhokoli trestu, sankce či politického nátlaku.
- Při spolupráci s externími dodavateli a náborovými agenturami cíleně prověřujeme, že pracovníci nemusí platit žádné náborové poplatky a mají kontrolu nad svými doklady totožnosti.

- Netolerujeme žádné jiné formy vykořisťování pracovní síly s neblahými důsledky, ať už fyzickými, psychickými či finančními. Zaměstnanci musí být zaměstnáni na základě právně platného pracovního poměru, musí jim být zajištěny bezpečné pracovní a případně i životní podmínky bez zdravotních rizik a musí jim být poskytnuta spravedlivá odměna a přiměřená doba odpočinku.
- S odkazem na výše uvedené očekáváme, že naši dodavatelé a obchodní partneři budou dodržovat tytéž zásady.

## Svoboda sdružování a kolektivní vyjednávání

- Ctíme právo našich zaměstnanců a pracovníků na svobodu sdružování a kolektivního vyjednávání.
- Respektujeme právo založit sdružení zaměstnanců nebo do takového sdružení podle vlastního volby vstoupit, a to v souladu s místní legislativou a bez jakýchkoli zásahů či omezení. Zavazujeme se, že se v dobré víře zapojíme do kolektivního vyjednávání a jednání o pracovních podmínkách se zástupci našich zaměstnanců.
- S odkazem na výše uvedené očekáváme, že totéž budou činit i naši dodavatelé a obchodní partneři. V případě, že místní zákony kolektivní vyjednávání či zakládání zaměstnaneckých sdružení nebo vstup do nich nějakým způsobem omezují, vytváří naši dodavatelé a obchodní partneři alternativní způsoby sociálního dialogu mezi pracovníky.

## Ochrana zdraví a bezpečnost při práci

- Práce v bezpečném prostředí neohrožujícím zdraví je jedním ze základních lidských práv. Přijímáme příslušná opatření k prevenci všech druhů nemocí z povolání, úrazů a nehod a podporujeme zdravotně nezávadné pracovní prostředí. Od našich dodavatelů a obchodních partnerů očekáváme, že se budou řídit toutéž zásadou.
- V případě bezprostředního a závažného ohrožení zdraví a bezpečnosti našich zaměstnanců vyzveme zaměstnance, aby opustili své pracoviště. Ctíme právo pracovníků opustit pracoviště, hrozí-li nebezpečí úrazu způsobené naléhavými bezpečnostními riziky.
- Zavazujeme se přijmout odpovídající opatření k vytvoření bezpečného a zdravotně nezávadného pracovního prostředí, včetně zajištění přístupu k sanitárním zařízením a pravidelných školení o ochraně zdraví a bezpečnosti práce pro naše zaměstnance a pracovníky.
- Zdraví a bezpečnost zákazníků je pro nás prioritou. Dbáme na to, aby námi poskytované zboží a služby splňovaly všechny schválené a zákonem požadované normy pro zdraví a bezpečnost spotřebitelů.

## Pracovní doba a mzdy

- Respektujeme právo našich zaměstnanců a pracovníků na odpočinek a volný čas. Dbáme proto na přiměřenou pracovní dobu, která činí maximálně 48 pracovních hodin týdně, na zákonnou placenou dovolenou a alespoň jeden den volna týdně.
- Zajišťujeme, aby se všem našim zaměstnancům vyplácela po dobu nemoci nemocenská a při péči o dítě rodičovská dovolená v souladu s národním pracovním právem, a neustále usilujeme o zlepšení ve prospěch našich zaměstnanců.
- Přesčasy by měly být povolovány pouze výjimečně za účelem pokrytí krátkodobé obchodní potřeby s limitem 60 pracovních hodin týdně, a to vždy v mezích povolených vnitrostátními právními předpisy nebo kolektivními smlouvami. Respektujeme právo našich zaměstnanců na

to, že mohou mimo pracovní dobu „vypnout“<sup>1</sup>, abychom jim umožnili zdravou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.

- Od našich dodavatelů a obchodních partnerů očekáváme, že se budou řídit týmiž zásadami.
- Naším cílem je poskytovat našim zaměstnancům a pracovníkům přiměřenou mzdu, která by měla pokrýt přinejmenším základní potřeby jednotlivce a jeho závislých rodinných příslušníků a zajistit jim dostupný příjem pro skromný, ale důstojný život. V rámci naší strategie pro rovnost, inkluzi a lidská práva do roku 2028 jsme se zavázali blíže prozkoumat mzdové rozdíly našich zaměstnanců a začít je řešit. V případě našich dodavatelů a obchodních partnerů jsme zapojeni do několika iniciativ, včetně iniciativy ACT, abychom dosáhli adekvátních mezd pro zaměstnance.
- • Jsme si vědomi toho, že naše vlastní nákupní postupy mohou hrát klíčovou roli pro naše dodavatele a obchodní partnery, aby mohli plánovat svou výrobu, vyhnout se pravidelným přesčasům a zajistit odměňování pracovníků. Zavazujeme se tato rizika plynoucí z našich nákupních postupů vyhodnocovat a eliminovat, abychom nepřispívali k nadměrné pracovní době pracovníků našich dodavatelů a obchodních partnerů.

## Respektující zacházení a ochrana před obtěžováním a zneužíváním

Se všemi zaměstnanci a pracovníky by se mělo zacházet důstojně a s respektem. Zavazujeme se poskytovat všem bezpečné prostředí, kde nejsou vystaveni násilí ani obtěžování.

- Za nepřijatelné chování se považuje mimo jiné jakákoli forma zastrašování a obtěžování vedoucí k fyzické, psychické, sexuální nebo ekonomické újmě, a to zastrašování a obtěžování písemného či grafického charakteru, ekonomickými či s prací souvisejícími prostředky, prostřednictvím gest, fyzických útoků a implicitních či explicitních slovních projevů.
- Jsme si vědomi toho, že k nepatřičnému chování může docházet v široké škále situací souvisejících s prací, včetně situací mimo pracoviště. K těmto situacím může docházet v odpočinkových prostorách a sanitárních zařízeních, během služebních cest, při pracovní komunikaci prostřednictvím digitálních technologií, v ubytovacích zařízeních poskytovaných zaměstnavatelem i na cestě do práce a z práce. Obtěžování a zneužívání může být výslovně namířeno proti osobám kvůli jejich pohlaví nebo se nepřiměřeně dotýkat osob určitého pohlaví, což často zahrnuje sexuální obtěžování.
- Přijímáme odpovídající opatření, abychom takovému chování předešli, a to tak, že zjišťujeme rizika a nebezpečí, včetně těch, která mají psychosociální povahu, a poskytujeme pravidelné informace a školení našim zaměstnancům a personálu ve vedoucích pozicích.
- Netolerujeme žádnou formu neuctivého zacházení, násilí ani obtěžování na pracovišti, nahlášené incidenty bereme vážně a všechna obvinění z nich neprodleně prošetřujeme.
- Jsme si vědomi toho, že k násilí a obtěžování často dochází v situacích nerovných mocenských vztahů, a proto podnikáme odpovídající opatření k zajištění ochrany před odvetnými kroky během šetření i po něm. V průběhu celého řízení ohledně stížnosti zaměstnancům poskytujeme poradenství, včetně citlivé podpory při sexuálním obtěžování.
- Od vedoucích pracovníků, kteří obdrží stížnost ohledně (sexuálního) obtěžování, i od našich zaměstnanců, kteří se dozvědí o (potenciálních) případech sexuálního obtěžování, se očekává, že takové chování neprodleně nahlásí zástupcům oddělení People & Culture (HR) nebo prostřednictvím kanálů pro podávání stížností společnosti C&A. Hlášení lze podat důvěrně nebo anonymně. Rovněž vyzýváme pracovníky, kteří nedůvěřují dostupným interním postupům na svém pracovišti, aby podezření z porušení předpisů hlásili prostřednictvím kanálů pro podávání stížností společnosti C&A.

<sup>1</sup> The 'right to disconnect' refers to a worker's right to be able to disengage from work and refrain from engaging in work-related electronic communications, such as emails or other messages, during non-work hours (EurWORK).

- Zákaz vyjádřit se k obviněním ze sexuálního obtěžování se nezahrnuje ani do dohod o mlčenlivosti, které naši zaměstnanci podepisují, ani taková omezení neuvádíme v podmínkách urovnání. Formy sexuálního obtěžování, které jsou podle zákona trestným činem, se hlásí policii.
- Od našich dodavatelů a obchodních partnerů očekáváme, že se budou řídit týmiž zásadami.

## Rovnost, inkluze a ochrana před diskriminací

- Rovné zacházení se všemi zaměstnanci a pracovníky ve smyslu základních úmluv MOP považujeme za základní princip.
- Zaměstnance nabíráme, zaměstnáváme, umísťujeme, školíme, odměňujeme a povyšujeme pouze na základě jejich výkonu, dovedností, zkušeností a požadavků na danou pozici.
- Netolerujeme žádné formy přímé ani nepřímé diskriminace na základě věku, zdravotního postižení, genderové identity, sexuální orientace, etnického původu, rasy, národnosti, náboženství, socioekonomického původu, těhotenství, rodinného nebo manželského stavu, členství v odborech či jakéhokoli jiného rozměru identity a jejich průsečíků. Podporujeme pozitivní diskriminaci k zajištění rovných příležitostí stanovených zákonem.
- Zavazujeme se, že budeme pravidelně vyhodnocovat rovnost zacházení u zaměstnanců všech původů a identit ve společnosti C&A. Je-li to právně přípustné, využíváme kvalitativní a kvantitativní metody sběru dat, které se řídí právně založeným přístupem.
- Zavazujeme se k rovnému odměňování osob všech pohlaví a identit. Pátráme po rozdílech v odměňování žen a menšinových skupin a přijímáme opatření k odstranění těchto rozdílů, a to nad rámec minimálního dodržování rovného odměňování, jsou-li taková opatření právně přípustná.
- Jednáme přitom s ohledem na spravedlnost při procesu i výsledku a zohledňujeme rozdíly mezi našimi zaměstnanci.
- Jsme si vědomi toho, že ženy, nebinární osoby, lidé patřící k rasovým komunitám, menšinové etnické skupiny, komunita LGBTI+, osoby se zdravotním postižením a další osoby pocítili zkušenost s historickou marginalizací, vyloučením a systémově nerovným zacházením. Neustále se snažíme rozpoznat a odstraňovat překážky v přístupu k rovným a spravedlivým příležitostem v souladu s potřebami našich zaměstnanců a podporovat každého v dosažení jeho plného potenciálu bez ohledu na individuální okolnosti.
- Náš závazek ohledně rovného zacházení zahrnuje realizaci způsobů, jak vyhovět potřebám lidí, kteří jsou odkázáni na speciální podporu nebo přizpůsobení pracoviště, jako jsou opatření či zařízení pro osoby se zdravotním postižením, náboženskými potřebami nebo rodinnými povinnostmi.
- Podle stejných hodnot jednáme i při poskytování služeb našim zákazníkům. Snažíme se vytvářet maloobchodní prostředí vstřícné k lidem všech věkových kategorií, zdravých či se zdravotním postižením, všech typů postavy, pohlaví a sexuální orientace, všech etnik a ze všech společenských vrstev. Inkluze je pro nás jádrem našich strategií vývoje produktů.
- Používáme odpovědné a inkluzivní marketingové postupy, které odrážejí a pozitivně přijímají rozmanitost našich zákazníků a aktivně boří stereotypy.
- Od našich dodavatelů a obchodních partnerů očekáváme, že ve svých postupech zajistí ochranu před diskriminací.
- Zavazujeme se podporovat rovnost všech lidí ve společnosti, k čemuž využíváme i obchodní sílu našeho podniku, a to i prostřednictvím našich postupů při zadávání zakázek externím poskytovatelům a při získávání zdrojů. Jejich součástí je motivovat ostatní k tomu, aby se zasazovali pro rovnost a inkluzi, jakož i navazování obchodních styků s podniky, v jejichž čele stojí ženy a příslušníci menšinových skupin.



## Ochrana osobních údajů

- Respektujeme soukromí našich zaměstnanců, zákazníků a pracovníků našich dodavatelů a obchodních partnerů a zavazujeme se k ochraně jejich osobních údajů.
- Osobní údaje zpracováváme v souladu s platnými zákony o ochraně osobních údajů, včetně obecného nařízení Evropské unie (EU) o ochraně osobních údajů (GDPR).
- Shromažďujeme pouze nezbytné osobní údaje s legitimním účelem a transparentně o tom informujeme prostřednictvím našich zásad ochrany osobních údajů.

## Dopad na životní prostředí

Ctíme právo všech lidí na čisté, zdravé a udržitelné životní prostředí. Uznáváme, že existuje z podstaty věci plynoucí souvislost mezi změnou klimatu a lidskými právy současných i budoucích generací. Jsme přesvědčeni, že prevence ničení životního prostředí je pro dodržování lidských práv zásadní.

Naše závazky v oblasti snižování emisí skleníkových plynů, šetrného hospodaření s vodou, užívání bezpečnějších chemikálií, snižování množství odpadu a používání udržitelnějších materiálů jsou uvedeny v naší [strategii udržitelnosti do roku 2028](#). Většina těchto závazků se týká našeho dodavatelského řetězce, protože většina našeho vlivu na životní prostředí vzniká při získávání surovin a výrobě produktů. Chceme eliminovat a redukovat negativní vlivy na životní prostředí a ctít lidské právo na čisté životní prostředí, proto usilujeme o:

- jasné, vědecky podložené a pravidelně revidované klimatické cíle,
- snižování emisí skleníkových plynů v souladu s našimi cíli,
- ukončení používání nebezpečných chemikálií a jejich nahrazení bezpečnějšími alternativami při současném posuzování a ověřování systémů a postupů nakládání s chemikáliemi a odpadními vodami na místě, aby se zabránilo jakémukoli škodlivému úniku do životního prostředí,
- snižování spotřeby vody a
- zaměření se na získávání udržitelnějších materiálů a spolupráce v příslušných iniciativách vícera zainteresovaných stran naráz.

## Boj proti korupci a integrita

- Jsme si vědomi toho, že korupce má negativní dopady na socioekonomický rozvoj a může vést k porušování lidských práv. Korupce podkopává spravedlnost, demokracii a právní stát.
- Vždy jednáme čestně a nezapojujeme se do žádné formy přímé či nepřímé korupce, vydírání ani úplatkářství, ani nejsme jejich příjemci.
- Veškeré naše obchodní aktivity musí být v souladu přinejmenším s platnými antikorupčními právními předpisy. I od našich dodavatelů a obchodních partnerů se očekává, že budou vždy dodržovat legislativní rámec.
- Závazky týkající se protikorupčních opatření jsme zahrnuli do našeho „[Etického kodexu](#)“ a „[Kodexu chování](#)“. Ty budou v budoucnu sloužit jako vodítko pro identifikaci a prevenci jakýchkoli forem korupce.

# Řízení a provádění

Odpovědnost za provádění této směrnice společnosti C&A Europe nese European C&A Management Team. Tato odpovědnost zahrnuje zvážení možných dopadů na lidská práva v souvislosti s klíčovými strategickými obchodními rozhodnutími v našich vlastních provozech a v našem dodavatelském řetězci, jakož i schvalování strategií, které mají zásadní význam pro neustálé zlepšování dodržování lidských práv ve společnosti C&A. Dohled nad dodržováním lidských práv a náležitě péče provádí Rada pro lidská práva, v níž zasedají odpovědní vedoucí pracovníci.

## Provádění ve vlastních provozovnách:

- Přijali jsme strategii pro rovnost, inkluzi a lidská práva do roku 2028, kterou se řídíme při naší snaze o dosažení rovnosti, inkluze a dodržování lidských práv a která se opírá o víceletý akční plán.
- Další závazky při provozu v našich provozovnách jsou podrobně popsány v našem „Etickém kodexu“<sup>2</sup>, který neustále rozvíjíme a který slouží jako vodítko pro zaměstnance, aby si mohli ověřit, zda je jejich chování a obchodní jednání v souladu se zásadami této směrnice.

## Provádění u obchodních partnerů a v dodavatelském řetězci:

- Snažíme se pěstovat obchodní vztahy se společnostmi, které sdílejí naše hodnoty a zásady.
- Zavazujeme se pracovat s našimi dodavateli, obchodními partnery a dalšími externími zúčastněnými stranami na prevenci, předcházení a řešení možných negativních dopadů naší podnikatelské činnosti na pracovníky a místní komunity.
- V našem „Kodexu chování“ a v příslušné doplňující příručce jsme definovali očekávání vůči našim dodavatelům týkající se dodržování právních předpisů, pracovních a lidských práv, ochrany životního prostředí a etických norem, včetně opatření, která je třeba podniknout k zajištění jejich dodržování. Podle našeho „Kodexu chování“ posuzujeme výrobní jednotky a napravujeme zjištěná porušení. Místní týmy společnosti C&A navíc podporují zvyšování povědomí o obsahu této směrnice, poskytují školení a budují kapacity s cílem neustále zlepšovat pracovní podmínky a řešit základní příčiny nedodržování předpisů.
- Našich vztahů s dodavateli a obchodními partnery využíváme k tomu, abychom je motivovali k přijetí odpovídajících opatření na ochranu lidských práv. Pro případ, že naši dodavatelé či obchodní partneři nejsou ochotni převzít odpovědnost za dodržování lidských práv, si vyhrazujeme právo tyto obchodní vztahy ukončit, a to s ohledem na náš závazek odpovědného rozvázání obchodních styků v souladu s příslušnými obchodními podmínkami.
- Jsme si vědomi toho, že v našem dodavatelském řetězci existují neodmyslitelná rizika ohledně dodržování lidských práv, a proto se snažíme postupně řešit rizika a dopady na lidská práva v celém našem dodavatelském řetězci na všech jeho úrovních, až po rovinu získávání surovin. Průběžně se zamýšlíme nad možnými negativními dopady našich postupů při získávání a nákupu zboží na lidská práva a podle potřeby zavádíme úpravy. Naše závazky jsou podrobněji popsány v naší strategii udržitelnosti do roku 2028.

<sup>2</sup> Pro společnost C&A Europe je etický kodex rozšířen na organizaci zajišťující dodávky v Asii.

# Výhled do budoucna

Chápeme, že dodržování lidských práv a ochrana přírody jsou dlouhodobé závazky, které se vyvíjejí v čase. Snažíme se naše výsledky v těchto oblastech neustále zlepšovat, přezkoumávat dosažené pokroky a na základě dosaženého pokroku a zpětné vazby od interních a externích zúčastněných stran rozšiřovat naše snahy. Právě proto o našich pokrocích informujeme prostřednictvím transparentní komunikace.

Tuto směrnici o lidských právech vypracoval tým People and Culture a oddělení Global Sustainability a u příležitosti Mezinárodního dne lidských práv ji schválil C&A Management Team. Jednáme tak, abychom dodržovali literu a ducha mezinárodních smluv o lidských právech, a zasazujeme se o respektování důstojnosti všech lidí, na než má naše podnikatelská činnost přímý či nepřímý dopad.

Tato směrnice se pravidelně reviduje a nejméně jednou za pět let aktualizuje.

Düsseldorf, prosinec 2022

Opatřeno podpisem generálního ředitele (CEO) jménem C&A Europe Management Team